

**PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KELURAHAN BUKANA KECAMATAN RAPPOCINI
KOTA MAKASSAR**

Haery Mogat
haerymogat@gmail.com
STKIP Pembangunan Indonesia

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto* yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Buakana Kecamatan Rappocini Kota Makassar. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kelurahan Buakana Kecamatan Rappocini Kota Makassar yang berjumlah 30 orang. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan metode *sampling jenuh*, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuisisioner, dokumentasi, dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik inferensial (regresi linear sederhana).

Hasil penelitian berdasarkan analisis statistik inferensial uji-t menunjukkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Kelurahan Buakana Kecamatan Rappocini Kota Makassar, dimana nilai t-hitung (5,664) > nilai t-tabel (1,697) dan nilai signifikansi $P(0,00) < \alpha 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,534% (=53,4%), hal ini menunjukkan bahwa sekitar 53,4% perubahan kinerja pegawai (Y) Kelurahan Buakana dapat dijelaskan oleh variabel konflik kerja (X), sedangkan sisanya sekitar 46,6% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model ini.

Kata kunci: Konflik Kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia selalu menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi atau perusahaan untuk tetap dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan factor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia.

Sumber daya manusia adalah salah

satu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, Upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas adalah langkah utama suatu organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia yang sangat diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi.

Tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan, dipengaruhi oleh adanya kerja sama antar pegawai yang harmonis dalam menyelesaikan tugas.

Semakin harmonis kerja sama yang dilakukan para pegawai, semakin tinggi juga kinerja yang dicapai oleh pegawai. Persaingan dan konflik terjadi karena mempunyai tujuan yang sama, latar belakang yang heterogen, sikap perasaan yang sensitif, perbedaan pendapat dan salah paham. Konflik yang terjadi dalam suatu organisasi secara umum akan memberikan pengaruh

terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu perlu adanya manajemen dan kesolidan dalam hal bekerja sama untuk menciptakan suasana yang tidak menimbulkan perpecahan antar karyawan oleh perusahaan itu sendiri.

Suatu perusahaan yang memiliki pegawai yang kinerjanya baik maka akan besar pula kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja pegawai dengan kinerja perusahaan yang berarti bahwa produktivitas perusahaan bergantung pada kinerja pegawainya. Setiap manusia adalah sumber daya yang paling unik karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki daya saing yang sifatnya berbeda satu dengan yang lainnya. Perbedaan antara individu tersebut pada akhirnya dapat menimbulkan gerakan-gerakan baik berupa konflik kerja sederhana hingga yang bersifat kompleks. Memiliki banyak pegawai dengan latar belakang dan berbagai karakter yang berbeda akan sangat memungkinkan terjadinya konflik antar pegawai dengan pimpinan. Walaupun terdapat perbedaan pemahaman konsep diantara masing-masing individu, perbedaan inilah yang sering menimbulkan terjadinya ketidakcocokan antara dua atau lebih pegawai dikarenakan masing-masing pegawai mempunyai karakter serta nilai budaya daerah yang dianut dalam menjalankan pekerjaannya.

Peran pimpinan sangat dibutuhkan untuk mengelola konflik sedemikian rupa agar konflik dapat berdampak positif terhadap perusahaan. Agar dapat

menghadapi dunia persaingan yang sehat dan profesional diperlukan sumber daya manusia yang handal dan kompeten. Masalah-masalah empiris yang terdapat dan menyangkut dengan kinerja pegawai, diantaranya adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan belum memuaskan. konflik yang pernah terjadi dapat mempengaruhi kinerja pada pegawai, target yang direncanakan tidak tercapai, serta suasana hati yang tidak baik membuat pegawai bekerja dengan kurang maksimal akan tetapi Konflik bukanlah menjadi suatu hal yang harus ditakutkan, tetapi merupakan suatu hal yang perlu dikelola agar dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Ex Post Facto*, yaitu suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti suatu peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang melalui data tersebut untuk menemukan faktor-faktor yang mendahului atau menentukan sebab-sebab yang mungkin atau peristiwa yang diteliti (Sugiyono, 2002). Penelitian ini dilakukan di Kantor Kelurahan Buakana Kecamatan Rapocini Kota Makassar.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *sampling jenuh*. Teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain *sampel jenuh* adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yang meliputi:

1. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang sangat lazim dalam metode penelitian kualitatif. Observasi hakikatnya merupakan kegiatan dengan menggunakan panca

indera, bisa penglihatan, penciuman, pendengaran, untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian. Hasil observasi berupa aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu, dan perasaan emosi seseorang. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran riil suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian

2. Angket (kuesioner)
Angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Metode ini dilakukan dengan menyebarkan lembar pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian kepada responden yaitu pegawai Kantor Kelurahan Buakana Kecamatan Rappocini Kota Makassar. Tujuan pembuatan kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan, tingkat keandalan (*reliability*) dan keabsahan (*validity*) setinggi mungkin.
3. Wawancara
Wawancara dilakukan dengan percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden. Wawancara sering juga disebut dengan kuesioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh data (informasi) dari responden.
4. Dokumentasi
Dokumentasi, merupakan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis, surat kabar, majalah, naskah artikel dan sejenisnya, yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah penelitian.

Untuk menjawab permasalahan penelitian ini, maka teknik analisis data yang

digunakan adalah analisis statistik inferensial dengan model regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai Kelurahan Buakana Kecamatan Rappocini Kota Makassar

X = Konflik kerja

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kelurahan Buakana Kecamatan Rappocini Kota Makassar yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Buakana Kecamatan Rappocini Kota Makassar.

Dalam penelitian ini, rumus yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis regresi linear sederhana ($Y = a + bX$) dengan bantuan program aplikasi SPSS versi 22. Untuk mengambil data dalam penelitian ini, maka yang digunakan adalah kuesioner atau angket yang disebarakan kepada setiap pegawai Kelurahan Buakana Kecamatan Rappocini Kota Makassar. Adapun uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kevalidan data kuesioner yang diberikan kepada pegawai Kelurahan Buakana. Setelah melakukan uji validitas lalu dilakukan uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui reliabilitasnya data yang diperoleh. Selanjutnya dilakukan uji normalitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak.

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel X (konflik kerja) dengan menggunakan SPSS versi 22 menunjukkan bahwa nilai r-hitung yang diperoleh adalah (0,778), (0,816), (0,673), (0,740), (0,561) lebih besar daripada nilai r-tabel (0,361) dengan jumlah sampel 30 ($df = 30-2$),

sehingga disimpulkan bahwa data mengenai konflik kerja (variabel X) dapat dikatakan Valid, Sedangkan uji validitas untuk variabel Y (kinerja pegawai) dengan menggunakan SPSS versi 22 menunjukkan bahwa nilai r-hitung yang diperoleh adalah (0,813) (0,733) (0,808) (0,571) (0,669) lebih besar daripada r-tabel (0,361) dengan jumlah sampel 30 ($df=30-2$), sehingga disimpulkan bahwa data mengenai kinerja pegawai (variabel Y) dapat dikatakan Valid.

Uji reliabilitas kedua variabel yaitu variabel X dan Y masing-masing diperoleh nilai variabel X (0,760) dan variabel Y (0,722) dan dapat disimpulkan *Reliabel*. Untuk uji normalitas menggunakan rumus *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai 0,200 lebih besar daripada taraf signifikan (0,05) atau data yang dihasilkan berdistribusi normal.

Hasil analisis data menggunakan rumus regresi linear sederhana, untuk hasil Uji T dapat dijelaskan bahwa nilai t-hitung (5,664) > nilai t-tabel (1,697) dengan total 30 reponden dan nilai signifikansi P (0,00) < α 0,05, maka dapat dipastikan hasil uji t penelitian ini adalah signifikan.

Sedangkan hasil persamaan regresinya adalah

$$Y = 8,322 + 0.663X$$

Dengan memperhatikan setiap parameter estimate β , maka dapat dianalisis tentang kontribusi variabel pengaruh konflik kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) Kelurahan Buakana Kecamatan Rappocini Kota Makassar, sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) = 8,322, merupakan taksiran besarnya kinerja pegawai Kelurahan Buakana Kecamatan Rappocini Kota Makassar yang mencapai 8,322% yang tidak dipengaruhi oleh variabel konflik kerja, tetapi dipengaruhi oleh faktor lain yang ada di luar model.
2. Koefisien regresi (b) X (konflik kerja) sebesar 0,663, menyatakan bahwa setiap penambahan pengendalian konflik kerja yang diidentifikasi dalam penelitian ini sebesar satu satuan atau konflik kerja dapat dikendalikan secara optimal, maka

dampaknya akan menaikkan kinerja pegawai Kelurahan Buakana sebesar 0,663% dengan asumsi faktor lainnya adalah konstan (*ceteris paribus*).

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*R square*), besarnya pengaruh konflik kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) Kelurahan Buakana adalah sebesar 0,534 atau sebesar 53,4%. Hal ini berarti bahwa sekitar 53,4% perubahan kinerja pegawai (Y) Kelurahan Buakana dapat dijelaskan oleh variabel konflik kerja (X), sedangkan sisanya sekitar 46,6% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model ini. Sedangkan koefisien korelasi (R) = 0,731; berarti korelasi antara konflik kerja dengan kinerja pegawai adalah kuat (Tiro, 2002:109).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang dilakukan, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil Uji T menunjukkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Kelurahan Buakana Kecamatan Rappocini Kota Makassar, yang dibuktikan dengan nilai t-hitung (5,664) > nilai t-tabel (1,697) dan nilai signifikansi P (0,00) < α 0,05. Sedangkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,534% (=53,4%), yang artinya menunjukkan bahwa sekitar 53,4% perubahan kinerja pegawai (Y) Kelurahan Buakana dapat dijelaskan oleh variabel konflik kerja (X), sedangkan sisanya sekitar 46,6% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang ada, maka diajukan beberapa masukan atau saran dari peneliti kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Lurah Buakana Kecamatan Rappocini Kota Makassar sebaiknya mengelola

- konflik yang terjadi dengan memberikan persaingan yang sehat kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Lurah Buakana Kecamatan Rappocini Kota Makassar sebaiknya memberikan keadilan kepada pegawai-pegawai yang berkinerja dengan baik sehingga pegawai lain juga turut termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
 3. Jika konflik dianggap dapat meluas dan memberikan dampak yang buruk bagi kinerja pegawai sebaiknya semua pihak yang terkait melakukan musyawarah dan duduk bersama untuk mencari solusi dari sebuah konflik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agwu, Mba Okechukwu. 2014. *“Organizational Culture and Employees. Performance in the National Agency for Food and Drugs Administration”*.
- Anco. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Konflik Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Buton*. Bau-Bau: STAI YPIQ.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Becker, G.S. 1993. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (third ed.). Chicago: The University of Chicago Press.
- Handoko, T Hani. 2012. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hariandja, Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Parayangan.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi.
- Husaini Usman. 2010. *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Penelitian)*. Edisi 3, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert, and Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*, Dalam: Early Suandy (penterjemah), Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua. Bogor: IPB Press.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mohyi, Ach. 2013. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UMM Press
- Payaman. 2005. *Manajemen*. Yogyakarta: Andi bekerjasama dengan John Wiley dan Sons.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. 2001. *Human Resource Management, Buku 2*. Edisi pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Buku I*. Edisi 9. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2002. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Keduabelas, Bandung: Alfabeta.
- . 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan 1. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Tiro, Muhammad Arif. 2002. *Statistik Dasar*. Makassar: Andira Publisher.
- Winardi. 1994. *Manajemen Konflik Perubahan dan Pengembangan*. Bandung. Penerbit: Mandar Maju.